

Brüssel, den 5.4.2022
C(2022) 2229 final

ANNEX

ANHANG

der

MITTEILUNG AN DIE KOMMISSION

Eine neue Personalstrategie für die Kommission





Eine neue Personalstrategie für die Kommission

Aktionsplan

Generaldirektion
Humanressourcen und Sicherheit

INHALT

EIN ATTRAKTIVER ARBEITSPLATZ FÜR ALLE

Ein attraktiver Arbeitsplatz

1. Ein Arbeitsplatz in einem auf Vertrauen basierenden, integrativen und respektvollen Umfeld im Einklang mit den europäischen Werten

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Aktualisierung und Umsetzung des Aktionsplans für Vielfalt und Inklusion	Fertigstellung eines aktualisierten Aktionsplans im Jahr 2022 auf der Grundlage einer breit angelegten Umfrage zur Verbesserung der Inklusion aller Kolleginnen und Kollegen, unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Behinderung, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, sozioökonomischem Hintergrund, Alter oder sexueller Ausrichtung.	HR
Annahme eines neuen Rahmens gegen Belästigung am Arbeitsplatz	Annahme eines neuen Rahmens auf der Grundlage einer breit angelegten Umfrage aus dem Jahr 2021, um ein sicheres und integratives Umfeld für alle Bediensteten zu schaffen, in dem Diskriminierung beseitigt wird und die Menschenrechte geschützt werden. Dazu gehören in der ersten Hälfte des Jahres 2022 ein Beschluss der Kommission zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing, eine umfassende Strategie zur Verhinderung von Belästigung und ein Leitfaden für einen respektvollen und positiven Arbeitsplatz.	HR
Steigerung der Attraktivität aller Dienstorte	Entwicklung maßgeschneiderter Aktionspläne zur Steigerung der Attraktivität bestimmter Standorte der Kommission; die Arbeit an einem solchen Aktionsplan für unseren Standort in Luxemburg hat im Jahr 2020 begonnen (z. B. Ausarbeitung einer interinstitutionellen Vereinbarung über luxemburgspezifische allgemeine Auswahlverfahren).	HR in enger Zusammenarbeit mit den aufnehmenden Mitgliedstaaten und den Generaldirektionen und anderen Organen am Standort
Erweiterung der Initiative „Volunteer for a Change“	Entwicklung einer neuen Freiwilligenplattform im Jahr 2022, die Bedienstete über geeignete lokale Freiwilligenangebote informiert, sowie Entwicklung kompetenzbasierter Freiwilligeninitiativen mithilfe von Programmiermarathons. Überarbeitung der Regeln für die Freistellung für Freiwilligenarbeit im Jahr 2022.	HR

2. Ein flexibler Arbeitsplatz

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Annahme eines neuen Beschlusses der Kommission über Arbeitszeit und hybrides Arbeiten mit einem flexiblen Arbeitsumfeld, das die Arbeit im Büro und von zu Hause aus ermöglicht, sowie das Recht auf Nichterreichbarkeit	Anpassung an die flexible Arbeitsweise mit der Annahme eines neuen Beschlusses über Arbeitszeit und hybrides Arbeiten im Jahr 2022, dazu gehört auch das Recht auf Nichterreichbarkeit.	HR
Förderung und Unterstützung flexibler Arbeitsweisen in der Kommission	Unterstützung der Bediensteten und Führungskräfte bei der Arbeit in modernen Büros und von zu Hause aus.	„Flexible Working"-Team (HR, OIB, OIL, DIGIT, SCIC, SG und die zentrale Anlaufstelle für Zusammenarbeit)

3. Ein umweltfreundlicher Arbeitsplatz

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Ökologisierung der Kommission	Erreichen der Klimaneutralität bis 2030 als einer der Vorreiter des Wandels. Verringerung der Emissionen durch Gebäude, Dienstreisen der Bediensteten und externer Sachverständiger (Verpflichtung zu neuen Grundsätzen im Jahr 2022 und neuer Leitfaden für Dienstreisen), Konferenzen und Pendelverkehr, Bewertung der Emissionen im Zusammenhang mit der Telearbeit (erste Ergebnisse 2022), Förderung der Kreislaufwirtschaft, der biologischen Vielfalt und nachhaltiger Lebensmittel.	HR mit OIB – OIL – JRC – SANTE – COMM (lokale Behörden) – BUDG
Umsetzung der neuen Immobilienpolitik und Anpassung der Umsetzung auf der Grundlage von Erfahrungen, um die Kommission flexibler, kostengünstiger und umweltfreundlicher zu machen	Übergang zu intelligenten, nachhaltigen Büros und weniger Bürofläche.	OIB – OIL – JRC – SANTE – COMM (lokale Behörden) – ASOC HR, BUDG

Sicherstellung des Wohlbefindens und der Zufriedenheit des Personals

4. Lebenslange praktische Unterstützung und Beratung für Neuankömmlinge, Bedienstete und ihre Familien sowie Pensionäre

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Lebenslange praktische Unterstützung und Beratung für Neuankömmlinge, Bedienstete und ihre Familien sowie Pensionäre	– Umsetzung eines verbesserten und erweiterten Willkommensprogramms im Jahr 2022, das Familien mehr Unterstützung bietet. Verbesserung der Verwaltungsabläufe für Neueinsteiger. – Beratung zu Altersbezügen und Verwaltungsformalitäten und Einführung eines strukturierten Ansatzes für aktive Senioren (einschließlich Erfahrungsaustausch mit ehemaligen Beamten).	HR, DIGIT, PMO (mit Unterstützung durch AIACE)

5. Neues Programm fit@work für Wohlbefinden und Zufriedenheit des Personals

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Entwicklung eines integrierten Konzepts für körperliches und geistiges Wohlbefinden, das alle Dienste, die mit dem Wohlbefinden zusammenhängen, unter einem Dach zusammenfasst	Entwicklung eines integrierten Konzepts für das körperliche und geistige Wohlbefinden und Annahme eines Aktionsplans im Jahr 2022, einschließlich Telemedizin und virtueller psychosozialer Unterstützung, einer Strategie für Bedienstete, die nach einer Langzeiterkrankung zurückkehren, Schulung der Bediensteten in allen Generaldirektionen in einem „First Mental Aid Programme“ sowie der Bereitstellung von Unterstützung und Coaching für Bedienstete in einer Betreuungsfunktion.	HR

SCHNELLE UND FLEXIBLE AUSWAHL- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN, DIE DEN ANFORDERUNGEN DER KOMMISSION ENTSPRECHEN

Schnellere und flexible Personalauswahl und Einstellung

6. **Überarbeitung der externen Personalbeschaffung (schnellere allgemeine Auswahlverfahren), mit Hervorhebung der einzigartigen Möglichkeit, einen Beitrag zum EU-Projekt zu leisten**

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Ein neues Konzept für schnelle allgemeine Auswahlverfahren	Neugestaltung der allgemeinen Auswahlverfahren unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus den Pilotprojekten 2022; Tests in 24 Sprachen und weniger Gewicht auf Tests zum verbalen, numerischen und abstrakten Denken zugunsten von wichtigeren Kompetenzen und grundlegenden Kenntnissen über die EU-Politik bei den entsprechenden Profilen. Beschleunigung der Auswahlverfahren durch bessere Prozesse, Überwachung und neue IT-Tools.	HR, EPSO und andere EU-Organe
Überprüfung und Beschleunigung des Einstellungsverfahrens	Beschleunigung des Einstellungsverfahrens durch weitere Automatisierung und Überprüfung der Arbeitsabläufe im Jahr 2022, Konsultation von Führungskräften, Bewerberinnen und Bewerbern sowie Fachkräften im Bereich HR und zeitliche Vorverlegung der medizinischen Untersuchung.	HR

7. **Stärkung des internen Talentpools (regelmäßige interne Auswahlverfahren)**

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Veranstaltung regelmäßiger interner Auswahlverfahren	Veröffentlichung eines Zeitplans für regelmäßige interne Auswahlverfahren für Generalisten im Jahr 2022, die einem breiten Spektrum von Bediensteten bessere berufliche Perspektiven bieten. – Planung zusätzlicher Auswahlverfahren für Spezialisten.	HR und EPSO
Erwägung einer begrenzten Verlängerung der Höchstdauer der Beschäftigung nicht ständiger Bediensteter	Entscheidung über eine Verlängerung der Siebenjahresgrenze für die Beschäftigung von nicht ständigen Bediensteten in den Dienststellen der Kommission und gegebenenfalls Einführung im Jahr 2022.	HR

8. Erweiterung des Programms „Junior Professionals“ und verstärkte Mobilität für Neueinsteiger

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Annahme eines Beschlusses über die Ausweitung des Programms „Junior Professionals“ und seine Einrichtung als dauerhaftes Programm	Dauerhafte Einrichtung des Programms „Junior Professionals“ im Jahr 2022. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der EU, um die Durchführbarkeit eines separaten, vollständig interinstitutionellen Programms zu prüfen.	HR, EPSO und andere EU-Organe
Neues Einführungsprogramm	Das Programm, das sich hauptsächlich an neue Beamte richtet, könnte z. B. Job Shadowing, Mentoring, Projektgruppen, Besuche bei anderen EU-Organen und Alumni-Netzwerke umfassen; Einzelheiten sollen in einem Konzeptpapier im dritten Quartal 2022 dargelegt werden.	HR

9. Definition der künftigen Rollen der Funktionsgruppen AST und AST/SC in der Kommission und Angebot neuer Beschäftigungsmöglichkeiten

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Festlegung des künftigen Bedarfs der Kommission in Bezug auf die Funktionsgruppen AST und AST/SC	– Konsultation der Generaldirektionen im zweiten Quartal 2022, um die Zukunft der Funktionsgruppen AST und AST/SC zu bestimmen. – Verbesserung der Abstimmung zwischen den Zuständigkeiten und der Art der Stellen in den Generaldirektionen. – Überprüfung der Personalauswahl und Einstellung sowie der Gesamtgröße der Funktionsgruppen AST und AST/SC. – Erwägung einer Beteiligung von Bediensteten aus der Funktionsgruppe AST/SC an internen AST-Auswahlverfahren.	HR ASOC BUDG + SJ

Ausgewogene, vielfältige und flexible Zusammensetzung des Personals

10. Flexible Reaktion auf den sich ändernden Bedarf durch Einstellung von Bediensteten auf Zeit

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Überarbeitung der zeitlichen Begrenzung der Beschäftigung von Bediensteten auf Zeit	Annahme eines neuen Beschlusses im Jahr 2022 zur Überarbeitung/Überprüfung der zeitlichen Begrenzung der Beschäftigung von Bediensteten auf Zeit in der gesamten Kommission, um eine flexible und rechtzeitige Besetzung vordringlicher Stellen zu ermöglichen.	HR

11. Förderung einer auf Vielfalt bedachten Einstellung von Bediensteten und Gewährleistung der vollständigen Gleichstellung der Geschlechter auf allen Managementebenen der Kommission bis 2024

Maßnahme	Beschreibung	**Leitung**
Entwicklung und Umsetzung eines kommissionsweiten gezielten Aktionsplans zur Förderung eines vielfältigen, integrativen, barrierefreien und respektvollen Arbeitsumfelds	Analyse der ersten Mitarbeiterumfrage zu Vielfalt und Inklusion und Erstellung eines aktualisierten Aktionsplans zur Förderung einer vielfältigen und integrativen Organisation.	HR und SG

12. Verstärkung der geografischen Ausgewogenheit des gesamten Personals auf der Grundlage der Entwicklung von Aktionsplänen, die die Besonderheiten der einzelnen Mitgliedstaaten berücksichtigen

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Gemeinsame Erarbeitung eines Aktionsplans mit den Mitgliedstaaten, der länderspezifische Analysen zum Verständnis der Gründe für die geringe Vertretung und einen Plan zur Beseitigung dieser Gründe enthält.	Stärkung der geografischen Ausgewogenheit auf allen Personalebenen durch die Ausarbeitung eines ersten Entwurfs für einen Aktionsplan im Jahr 2022 gemeinsam mit den Mitgliedstaaten, der länderspezifische Analysen zum Verständnis der Gründe für die geringe Vertretung und einen Plan zur Beseitigung dieser fehlenden Ausgewogenheit enthält, einschließlich gezielter Kommunikationskampagnen, Unterstützung und Schulung für Auswahlverfahren, Förderung des Talentmanagements und auf der Staatsangehörigkeit beruhende Auswahlverfahren.	HR, EPSO, unterrepräsentierte Mitgliedstaaten

EINE FLEXIBLE UND LOHNENDE KARRIERE: ANREIZE FÜR DIE BERUFLICHE UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

Flexible Laufbahnen

13. Förderung des Einsatzes von Ad-hoc-Projektgruppen und Arbeitsgruppen, die es hoch motivierten und talentierten Bediensteten ermöglichen, weitere Erfahrungen zu sammeln und sich beruflich weiterzuentwickeln

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Unterstützung und Optimierung der Nutzung flexibler Organisationsstrukturen in der gesamten Kommission, mit Anerkennung für die berufliche Laufbahn, unter Nutzung von Erfahrungen und bewährten Verfahren	Unterstützung und Optimierung der Nutzung flexibler Organisationsstrukturen wie Ad-hoc-Projektgruppen und Arbeitsgruppen in der gesamten Kommission im Jahr 2022, um sicherzustellen, dass Ressourcen an der richtigen Stelle eingesetzt werden, um dem Bedarf der Kommission gerecht zu werden, und um talentierten und motivierten Bediensteten wertvolle Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu bieten.	HR

14. Förderung der regelmäßigen internen und externen Mobilität auf allen Ebenen und an allen Dienstorten, einschließlich der EU-Delegationen

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Förderung der internen Personalmobilität durch die Erstellung einer Übersicht über die Stellenangebote in der Kommission	Entwicklung eines interaktiven Dashboards für Bedienstete und Fachkräfte im Bereich HR, das einen nutzerfreundlichen und barrierefreien Überblick über alle Stellenangebote der Kommission bietet. Dies erleichtert die berufliche Weiterentwicklung und Planung für Bedienstete und Führungskräfte und wird ab 2022 durch eine systematische Laufbahnberatung für Bedienstete nach vier Jahren im Dienst unterstützt. Die Erleichterung der Wiedereingliederung von Bediensteten nach einer Mobilitätsphase wird stärker in den Fokus genommen, um sicherzustellen, dass die Erfahrungen und Fähigkeiten der Bediensteten von der Kommission gewürdigt und genutzt werden.	HR

Reorganisation und Stärkung von Laufbahnberatung, Mentoring, Coaching und Headhunting	Ausbau und Optimierung der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung für alle Bediensteten, einschließlich Coaching, Mentoring, Laufbahnberatung und Headhunting. Dies wird erleichtert durch die Einrichtung einer zentralen Stelle für alle Laufbahnberatungstätigkeiten im ersten Quartal 2022 mit Beratern, die über spezifische Kenntnisse in Bezug auf Politikbereich und Tätigkeitsfeld verfügen, einen stärker strukturierten Ansatz für die Laufbahnberatung im Rahmen des Beurteilungsdialogs, Zugang zu strukturierten Mentoring-Programmen und ein Pilotprojekt für ein spezialisiertes Team von Headhuntern.	HR
Förderung der Mobilität von Führungskräften	Einführung eines neuen Systems für die Mobilität von Führungskräften, einschließlich der Entwicklung von Anreizen im Jahr 2022. Das System wird durch eine verstärkte Überwachung der Mobilität im Rahmen von Ernennungen unterstützt und beinhaltet die Zusammenarbeit auf allen Führungsebenen zur Förderung der internen und externen Mobilität.	HR
Förderung externer Mobilität	Förderung der Möglichkeiten externer Mobilität zu anderen Organen/Einrichtungen und Agenturen der EU sowie zu internationalen Organisationen, damit die Bediensteten ihre beruflichen Möglichkeiten ausschöpfen, ihre Berufserfahrung bereichern und Fachwissen außerhalb der Organisation erwerben können. Begonnen wird im Jahr 2022 mit einem Pilot-Austauschprogramm für Führungskräfte der mittleren Ebene im Rahmen des EU-Führungskräfteprogramms, wobei der Schwerpunkt auf einer besseren Wiedereingliederung nach Beendigung der Mobilitätsphase und der Weitergabe der dabei gewonnenen Erkenntnisse für künftige Austauschprogramme liegen wird.	HR, andere Organe, Einrichtungen und Agenturen der EU, Mitgliedstaaten, internationale Organisationen
Förderung des Personalaustauschs mit Exekutivagenturen	Sofortige Einleitung einer Konsultation der Exekutivagenturen, um deren Attraktivität zu steigern und Mobilitätsmöglichkeiten für Kommissionsbedienstete zu fördern.	HR

15. Gewährleistung beruflicher Perspektiven für alle Personalkategorien

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Klarere berufliche Perspektiven für Assistentinnen und Assistenten, Bedienstete auf Zeit und Vertragsbedienstete	Verbesserung der Möglichkeiten für talentierte und motivierte Bedienstete, Koordinierungsaufgaben zu übernehmen und Projektgruppen zu leiten, und Förderung der Mobilität zwischen den Personalkategorien, soweit dies rechtlich möglich ist. Bereitstellung von Leitlinien zur Förderung der Mobilität nicht ständiger Bediensteter zwischen den Generaldirektionen im vierten Quartal des Jahres 2022, um deren Talente und Erfahrungen in der gesamten Kommission zu nutzen.	HR
Berufliche Perspektiven für erfahrene Bedienstete und Überprüfung der Laufbahnen von Beraterinnen/Beratern und erfahrenen Fachleuten/Assistenten.	Optimaler Einsatz erfahrener Bediensteter und Verbesserung ihrer Anerkennung durch Tätigkeiten im Mentoring und in Prüfungsausschüssen, Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. für digitale Technologien. Einleitung einer Konsultation von Beraterinnen/Beratern und erfahrenen Fachleuten im Jahr 2022, um ihre Aufgaben und Zuständigkeiten sowie geeignete Mobilitätsmöglichkeiten zu definieren und um sicherzustellen, dass ihre Fähigkeiten und ihr Fachwissen von der Organisation genutzt und sie bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele unterstützt werden.	HR
Externe Ausschreibung unbefristeter und befristeter Führungspositionen	Erwägung der externen Ausschreibung von Führungspositionen von Fall zu Fall, um eine ausgewogene und auf Vielfalt bedachte Einstellung von Bediensteten zu fördern und einem größeren Kreis von Bediensteten Karrieremöglichkeiten zu eröffnen.	HR

16. Verbesserung der Beratung zum Lern- und Weiterbildungsangebot

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Verbesserung des Weiterbildungsangebots durch die Entwicklung maßgeschneiderter Lernpakete für spezifische Fachkenntnisse oder interdisziplinäre Kompetenzen	Verbesserung des Lern- und Weiterentwicklungsangebots, Ermittlung von Prioritäten bis Ende 2022. Entwicklung von Lernpaketen für spezifische Fachkenntnisse oder interdisziplinäre Kompetenzen mit Schwerpunkt auf digitaler Kompetenz. Bereitstellung von Lernempfehlungen für Bedienstete auf der Grundlage ihrer Stellenbeschreibungen.	HR (Koordination mit federführenden Generaldirektionen)

Leistungsmanagement

17. Frühzeitiges Erkennen von Talenten

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Stärkung der Talentmanagementverfahren, um die frühzeitige Identifizierung von talentierten Bediensteten in der Kommission zu verbessern und sie bei ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen	Einrichtung eines Systems zur Unterstützung der frühzeitigen Identifizierung von Talenten und Bereitstellung eines speziellen Programms zur Unterstützung ihrer beruflichen Laufbahn, z. B. durch Pre-Management-Training, Laufbahnberatung, Mentoring und 360-Grad-Bewertung. Dieser Ansatz wird 2022 auf der Grundlage der Bewertung bewährter Verfahren festgelegt.	HR

18. Vereinfachung von Beurteilungsberichten und Selbstbeurteilungen

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Überprüfung und Vereinfachung der Leistungsbeurteilungsberichte, um sicherzustellen, dass sie für Führungskräfte und Bedienstete zweckmäßig sind	Überarbeitung und Vereinfachung der Leistungsbeurteilungsberichte, beginnend mit einer Konsultation im Jahr 2022. Einführung regelmäßiger Feedbackgespräche zur Festlegung von Zielen und zur Erörterung beruflicher Ziele. Anerkennung der Mobilität und der in Ad-hoc-Strukturen und Arbeitsgruppen wahrgenommenen Aufgaben.	HR

19. Hilfsangebot für Führungskräfte in Fällen geringer und unbefriedigender Leistung

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Zusätzliche Unterstützung der Führungskräfte in Fällen geringer und unbefriedigender Leistung, um schnelle Lösungen anzubieten und die zusätzliche Belastung nach Möglichkeit zu verringern	Gewährleistung einer angemessenen und rechtzeitigen Unterstützung der Vorgesetzten in Fällen geringer und unbefriedigender Leistung von Bediensteten und Führungskräften. Dazu gehört eine strukturelle Unterstützung, die die zusätzliche Belastung für die Führungskraft und die Kolleginnen und Kollegen nach Möglichkeit verringert; Wechsel in geeignetere Positionen und proaktive Kontaktaufnahme zu den Generaldirektionen mit Beratungsangeboten.	HR

20. Verstärkte Kontrolle bei der Einstellung und während der Probezeit, auch für Führungskräfte

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Verbesserung der Leistungsüberwachung der Bediensteten während ihrer Probezeit	Verbesserte Überwachung von Leistung und Verhalten während der Probezeit durch stärkere Unterstützung und Rechenschaftspflicht der Führungskräfte in diesem Bereich. Eine Sensibilisierungskampagne im Jahr 2022 und Leitlinien sollen zur rechtzeitigen Behebung von Leistungsproblemen beitragen.	HR

UNTERSTÜTZUNG DES WANDELS: AUF DEM WEG ZU PERSONALORIENTIERTEN UND EFFIZIENTEN PERSONALDIENSTEN

21. Weiterentwicklung des HR-Modells hin zu Personaldiensten, bei denen die Bediensteten im Mittelpunkt stehen

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Weiterentwicklung des HR-Modells mit einer klaren durchgängigen Verantwortung, um sicherzustellen, dass die Generaldirektionen und ihre Bediensteten Klarheit über die angebotenen Dienste haben und wissen, an wen sie sich wenden müssen	Zusammenlegung der beiden unterschiedlichen Akteure innerhalb der Generaldirektion Humanressourcen und Sicherheit (AMC und Corporate HR) im Jahr 2022, um eine klare durchgängige Verantwortung für die Prozesse zu ermöglichen. Erleichterung der Arbeit der lokalen Personalverantwortlichen in den Generaldirektionen dank der Portfoliomanager in den Referaten der GD HR, die die lokalen Anforderungen und Besonderheiten verstehen und die Nähe zur Generaldirektion sicherstellen. Einrichtung eines eigenen Referats zur Koordinierung der Zusammenarbeit mit den Generaldirektionen und Gewährleistung der kontinuierlichen Verbesserung der Dienste.	HR

Einführung eines neuen Organigramms der GD HR zur Verbesserung der Personaldienste für die Bediensteten	Einführung eines neuen Organigramms der GD HR Mitte Februar 2022, um das überarbeitete HR-Modell widerzuspiegeln, und Schaffung der richtigen Strukturen mit der notwendigen durchgängigen Verantwortung und vereinfachten Prozessen, um bessere Dienste für Bedienstete, Führungskräfte und die lokalen Personalverantwortlichen zu erbringen.	HR

22. Einfacher Zugang zu Informationen und Unterstützung durch den neuen HR-Helpdesk

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Einrichtung eines zentralen HR-Helpdesks als zentrale Anlaufstelle für alle Bediensteten und Führungskräfte mit der Möglichkeit, Fragen persönlich, telefonisch oder schriftlich zu stellen	Einrichtung eines einheitlichen HR-Helpdesks im Jahr 2022 auf der Grundlage der Erfahrungen z. B. des COVID-19-Helpdesks, des Helpdesks der Verwaltungsdienste und des Welcome- und Departure-Desks. Bei diesem neuen Helpdesk handelt es sich um eine kohärente und barrierefreie Online-Ressource für Personalfragen für alle Bediensteten, und er bietet für Bedienstete und Führungskräfte schriftlich, telefonisch oder persönlich Unterstützung.	HR, PMO

23. Sicherstellung effizienter und gestraffter Prozesse im Personalwesen

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Überprüfung aller Dienste und Prozesse im Personalwesen	Durchführung einer umfassenden Überprüfung aller Dienste und Prozesse im Personalwesen, um sicherzustellen, dass sie schnell, flexibel und effizient sind und es einen durchgängig Prozessverantwortlichen gibt, beginnend mit den Prozessen, für die in der Personalstrategie spezielle Maßnahmen vorgesehen sind. Dieser Ansatz wird durch die Identifizierung aller Prozessverantwortlichen im Bereich HR und die Entscheidung über vorrangige Prozesse zur Verbesserung der Dienste initiiert.	HR

24. Einsatz von Technologien zur Verbesserung der Personaldienste für die Nutzer

Maßnahme	Beschreibung	Leitung
Entwicklung einer neuen IT-Plattform für den Bereich HR	Bereitstellung einer erstklassigen, handelsüblichen IT-Plattform für den Bereich HR zur Unterstützung des überarbeiteten HR-Modells und zur Ermöglichung einer wirksamen Erbringung von Personaldiensten, beginnend mit einer integrierten Pilotphase der neuen Plattform im Jahr 2022. Als Teil der Digitalstrategie der Europäischen Kommission wird diese neue Plattform, auf die mit mobilen Geräten zugegriffen werden kann und die sich an bewährten Verfahren der Branche orientiert, Bedienstete und Führungskräfte bei allen operativen Anforderungen unterstützen und strategische Erkenntnisse für die lokale und zentrale Personalabteilung bei der Umsetzung der Personalstrategie liefern.	HR